

The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru

Astri Ayu Purwati¹, Sisilia Maricy²

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia^{1,2}

astri.ayu@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id

ABSTRACT

A company is founded with the intention to achieve a certain predetermined goal, which in general is to survive, develop, and make a profit. Without employees in the company, the company cannot achieve its goals. Today's increasingly sophisticated demands that we must be able to adapt to various conditions. In the world of work, employees will face various difficulties or problems both inside and outside of work. This study aims to determine the effect of workload, work environment and job security on employee turnover intention of PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. This analysis uses independent variables namely Workload, Work Environment and Job Insecurity while the dependent variable is Turnover Intention. The sample of this study were employees who worked at PT. Bumi Raya Mestika. And the sampling method using non-probability sampling techniques collected through questionnaires with a total of 98 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the t test and F test for hypothesis testing. The results of this study indicate that workload partially significantly influences turnover intention, work environment partially does not affect turnover intention and job insecurity partially does not affect turnover intention.

Keyword: *Workload, Work Environment, Job Insecurity, Turnover Intention*

ABSTRAK

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Tanpa adanya karyawan di dalam perusahaan, maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Zaman sekarang semakin canggih menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam berbagai kondisi. Di dalam dunia pekerjaan, karyawan akan menghadapi berbagai kesulitan atau masalah baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity sedangkan variabel dependen yaitu Turnover Intention. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bumi Raya Mestika. Dan metode penarikan sample menggunakan teknik non probability sampling yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah 98 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan job insecurity secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Karyawan lokasi dianggap seperti aset karena memiliki peran untuk mencapai visi misi serta tujuan perusahaan. Agar tercapainya tujuan maka perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan

tersebut dapat memberikan kualitas kerja yang baik dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan.

Zaman sekarang semakin canggih menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam berbagai kondisi. Di dalam dunia pekerjaan, karyawan akan menghadapi berbagai kesulitan atau masalah baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Perusahaan zaman sekarang banyak yang mengabaikan faktor kecil pada karyawan sehingga memicu terjadinya turnover intention pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlunya perhatian penuh dari perusahaan. Agar karyawan dapat mengembangkan kemampuannya sesuai yang diharapkan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan maupun organisasi. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menjalankan aktivitas operasionalnya untuk memperoleh hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang ditargetkan, maka suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya.

Sumber Daya Manusia merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009a). Menurut Richarrd (2010) fungsi – fungsi manajemen berupa perencanaan (planning), pengelolaan (organizing), kepemimpinan (leading), pengendalian (controlling).

PT. Bumi Raya Mestika (BRM) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa tebang dan pengangkutan kayu (harvesting) bagi perusahaan industri kertas seperti PT. Indah Kiat Pulp And Paper (IKPP) dan PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP). Perusahaan ini didirikan tahun 2012. Lokasi kantor PT BRM ini beralamat di jalan Riau Gg.Haji Saeran No.11, Pekanbaru. Juga terdapat lokasi lapangan kerja yang berada di daerah Duri dan Peranap. Fenomena dalam perusahaan ini adalah tingginya tingkat turnover intention.

Terjadinya turnover intention yang tinggi akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Berkurangnya karyawan lokasi akan berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan kualitas pekerjaan yang tidak seimbang. Tanpa adanya dukung dari sumber daya manusia yang handal dan punya kemampuan walaupun didukung oleh sarana prasarana yang bagus, akan tetap membuat perusahaan tidak dapat berkembang. Dan berupa hal yang buruk bagi sebuah perusahaan jika tidak ditangani dengan baik. Oleh karena itu peneliti menampilkan Tabel 1 yang memperlihatkan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2015 – 2018 akibat dari ketidakpedulian perusahaan terhadap keluhan – keluhan karyawan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Tahun 2015 - 2018

Keterangan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Periode Awal	23	56	66	86
Masuk	47	96	143	82
Keluar	14	86	123	70
Periode Akhir	56	66	86	98
% Karyawan Masuk	2,04%	1,71%	2,17%	0,95%
% Karyawan Keluar	0,61%	1,54%	1,86%	0,81%

Sumber : Data Olahan PT. Bumi Raya Mestika (2019)

Tabel 1 memperlihatkan data jumlah karyawan yang keluar di PT. Bumi Raya Mestika. jumlah karyawan mengalami peningkatan dan terjadi fenomena keluar masuk karyawan (turnover). Pada tahun 2015 turnover PT. Bumi Raya Mestika mencapai 0,61%, tahun berikutnya pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 0,93% dari tahun 2015 sehingga mencapai 1,54%, kemudian pada tahun 2017 terjadi peningkatan lagi dari tahun 2016 sebesar 0,32% sehingga menjadi 1,86%, tahun selanjutnya pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 1,05% dari tahun 2017 sehingga menjadi 0,81%. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa angka

turnover tersebut relatif tinggi dan fenomena tersebut cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya, meskipun di tahun 2018 mengalami penurunan.

Terjadinya turnover yang tinggi akibat dari karyawan tidak betah dalam bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan perlu mengeluarkan banyak biaya dalam melakukan rekrutment, menghabiskan waktu yang lama untuk melatih karyawan, dan faktor – faktor lain yang menyebabkan suasana kerja yang menjadi kurang menyenangkan. Mathis & Jackson (2011) mendefinisikan bahwa turnover intention adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Beban kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan. Dhania (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Namun menurut Gawron (2008) Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit, di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak, akan menimbulkan rasa kebosanan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, di antaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja Sedarmayanti (2011). Putra & Rahyuda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Rahmawanti et al., (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik.

Keselamatan dan keamanan pada karyawan merupakan hal yang penting untuk dijaga agar karyawan tersebut tidak khawatir akan bahaya yang di alaminya di dalam bekerja. Nopiando (2012) mengatakan bahwa job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang.

Dalam penelitian yang di lakukan oleh Ariyati & Mahera (2018), Widiawati et al., (2017) dan Riani & Putra (2017) hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Halimah et al., (2016) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover Intention karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto & Sularso (2017), Alamsyah et al., (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Elisabet (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2016), Septiari & Ardana (2016) dan Ajiputra & Yuniawan (2016) mengungkapkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun penelitian yang di lakukan oleh Nassrulloh et al., (2018) menunjukkan bahwa job insecurity tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru.

2. Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Berpindahnya karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain secara terus menerus sangat berpengaruh bagi perusahaan. Banyak alasan yang membuat karyawan berkeinginan

untuk pindah dari perusahaannya salah satunya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan, menunjukkan bahwa perusahaan tersebut perlu memperbaiki kondisi kerjanya. Menurut Waspodo et al., (2013) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Namun Menurut Zainal (2010) keinginan berpindah kerja adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi karena pindah ke lain organisasi. Maksudnya adalah keinginan dari dalam diri karyawan untuk keluar dari organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. menurut Soleman (2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya maka para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Tanggungjawab yang diberikan terlalu besar akan membuat karyawan merasa terbebani dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bagus dapat memberikan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya. Menurut Putra & Rahyuda (2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Rahmawanti et al (2014) mengatakan suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009b) terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, dan tata Ruang.

Job Insecurity

Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *job insecurity*. Menurut Nopiando (2012) *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Menurut Saputra (2017) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah.

Hubungan antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian yang dilakukan Widiawati et al., (2017) juga menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani & Putra (2017) juga menunjukan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H₁ : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika.

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan Dwiyanto & Sularso (2017) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Alamsyah et al., (2018) juga menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, hasil penelitian Halimah et al., (2016) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention* karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Elisabet (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover Intention* karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika.

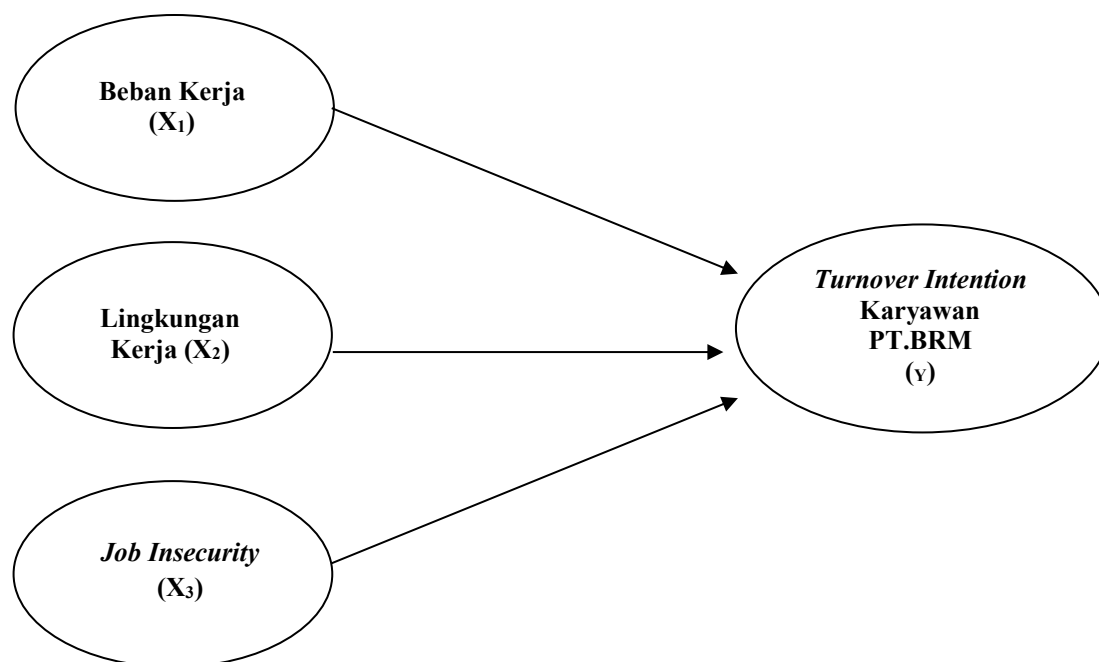
Hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2016) mengungkapkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Septiari & Ardana (2016) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang diteliti oleh Ajiputra & Yuniawan (2016) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nassrulloh et al., (2018) menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

H₃ : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Hasil Penelitian 2019 (Data Olahan)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Populasi dan Penarikan Sampel

Penulis melakukan penelitian di PT. Bumi Raya Mestika yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa tebang dan pengangkutan kayu (*harvesting*). Kantor PT. BRM beralamat di jalan Riau Gg. Haji Saeran No 11 dan lokasi lapangan kerja di daerah Duri dan Peranap. Adapun Waktu Penelitian adalah dari bulan September 2019 sampai dengan bulan Desember 2019. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Raya Mestika – Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 98 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Dari populasi di yang ada maka sampel yang akan digunakan adalah dengan

metode pengambilan sampel jenuh. Maka sampelnya adalah seluruh karyawan sebanyak 98 orang dalam melakukan penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran
1.	Beban Kerja (X1)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan.	Udriyah et al., (2018)	Interval
2.	Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan ditempat kerja 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Ruang Gerak 5. Keamanan Kerja	Sofyan (2013)	Interval
3.	Job Insecurity (X3)	1. Konflik peran (role conflict) 2. Ketidakjelasan peran (role ambiguity) 3. Perubahan organisasi (organizational change) 4. Pusat pengendalian (locus of control)	Sanny & Kristanti (2012)	Interval
4.	Turnover Intention (Y)	1. Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan 2. Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru; 3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.	Adenguga et al., (2013)	Interval

Sumber : Olahan, 2019

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Data yang diperoleh melalui instrumen pengumpulan data harus mempunyai tingkat akurasi yang tinggi sehingga instrumen penelitian yang digunakan harus valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika menggunakan angket untuk pengumpulan data penelitian, maka butir-butir pernyataan yang disusun pada angket tersebut merupakan alat tes yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian ini. Sugiyono (2013) menyatakan kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 ke atas.

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah menunjukkan bahwa sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Sunyoto (2009) menyatakan pengukuran reliabilitas variabel dikatakan *reliable*, jika nilai Cronbach's Alpha menunjukkan lebih besar dari 0,60.

Uji Model

Uji Signifikansi Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel-variabel independen yang ada pada model regresi digunakan analisis uji-F (ANOVA). Menurut (Ghozali, 2006), uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{Hitung} dengan F_{Tabel} dengan ketentuan, apabila $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$ dan apabila $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk menjelaskan proposi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui jawaban permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih independen sebagai factor predictor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Persamaan regresi untuk tiga predictor adalah : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$, Dimana : $Y = \text{Turnover Intention}$, $X_1 = \text{Beban Kerja}$, $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$, $X_3 = \text{Job Insecurity}$, $\varepsilon = \text{Term of error}$, $a = \text{Konstanta}$, $\beta_1 \beta_2 \beta_3 = \text{Koefisien Regresi}$.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar – benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau *degree of freedom (df)* sebesar $n - k$, dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu jika $t_{Tabel} > t_{Hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$ dan jika $t_{Tabel} < t_{Hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	(%)
Usia	18 – 27	17	17,30%
	28 – 37	36	36,70%
	38 – 47	36	36,70%
	> 47	9	9,30%
	Total	98	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	94	95,90%
	Perempuan	4	4,10%
	Total	98	100%
Pendidikan	SD	9	9,20%

Demografi	Kategori	Frekuensi	(%)
	SLTP	19	19,40%
	SLTA	68	69,40%
	Diploma	2	2,00%
	Total	98	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	38	38,80%
	1 - 3 Tahun	49	50,00%
	4 - 6 Tahun	7	7,10%
	> 6 Tahun	4	4,10%
	Total	98	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 38 – 47 dan rentang usia 28 – 37 Tahun sama – sama berjumlah 36 orang (36,7 %), lalu rentang usia 18 – 27 Tahun yang berjumlah 17 Orang (17,3 %) dan terakhir untuk usia responden yang > 47 berjumlah 9 Orang (9,3 %).

Pada responden untuk karakteristik jenis kelamin terlihat bahwa jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah karyawan laki – laki dengan jumlah 94 orang (95,9 %) karena PT. Bumi Raya Mestika bergerak di bidang kontraktor kayu dan lebih membutuhkan tenaga kerja laki – laki sedangkan wanita lebih sedikit, yaitu 4 orang (4,1 %).

Sementara responden dengan karakteristik berdasarkan pendidikan, dapat di lihat bahwa yang berpendidikan SLTA sebanyak 68 Orang (69,4 %) dan berpendidikan SLTP sebanyak 19 Orang (19,4 %), kemudian yang berpendidikan SD sebanyak 9 Orang (9,2 %) dan yang terakhir berpendidikan Diploma sebanyak 2 Orang (2 %).

Untuk responden dengan karakteristik berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa responden yang kerja lebih dari 6 Tahun sebanyak 4 Orang (4,1 %), kemudian yang kelompok 4 – 6 Tahun sebanyak 7 Orang (7,1 %), lalu yang berkelompok kurang dari 1 Tahun sebanyak 38 Orang (38,8 %) dan yang terakhir kelompok 1 – 3 Tahun sebanyak 49 Orang (50 %).

Analisis Tingkat Pengaruh

Variabel Beban Kerja

Pada variabel beban kerja menggunakan 4 (empat) item pernyataan berupa indikator – indikator variabel beban kerja. Uraian masing – masing variabel Beban Kerja pada indikator kondisi pekerjaan saat ini mendapatkan angka tertinggi 4,33 dan nilai terendah pada variabel indikator standart kerja dengan angka 3,81. Kemudian skor rata – rata yang didapatkan sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja pada perusahaan adalah tergolong baik bagi karyawan perusahaan dalam penelitian ini.

Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja menggunakan 5 (lima) item pernyataan berupa indikator – indikator variabel lingkungan kerja. Uraian masing – masing variabel Lingkungan Kerja pada indikator penerangan cahaya yang bagus mendapatkan angka tertinggi sebesar 4,49 dan nilai terendah pada variabel indikator suasana kebisingan ditempat kerja dengan angka 4,36. Kemudian skor rata – rata yang didapatkan sebesar 4,43. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja pada perusahaan adalah tergolong sangat baik bagi karyawan perusahaan dalam penelitian ini.

Variabel Job Insecurity

Pada variabel *job insecurity* menggunakan 4 (empat) item pernyataan berupa indikator – indikator variabel *job insecurity*. bahwa Uraian masing – masing variabel *Job Insecurity* pada indikator ketidakjelasan peran mendapatkan angka tertinggi sebesar 4,29 dan nilai terendah pada variabel indikator pusat pengendalian dengan angka 3,84. Kemudian skor rata – rata yang didapatkan sebesar 4,12, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* pada perusahaan adalah tergolong sangat baik bagi karyawan perusahaan dalam penelitian ini.

Variabel Turnover Intention

Pada variabel *turnover intention* menggunakan 6 (Enam) item pernyataan berupa indikator – indikator variabel *turnover intention*. Uraian masing – masing variabel *turnover intention* pada indikator keinginan untuk mencari profesi yang berbeda mendapatkan angka tertinggi sebesar 4,41 dan nilai terendah pada variabel indikator keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dengan angka 3,98. Kemudian skor rata – rata yang didapatkan sebesar 4,12, hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* pada perusahaan adalah tergolong tinggi bagi karyawan perusahaan dalam penelitian ini.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel – tabel dibawah ini.

Tabel 4. Uji Validitas

	Pernyataan	Corrected - Item Total	Keterangan
	n	Correlation	
Variabel Beban Kerja (X1)	X1.1	0,484	Valid
	X1.2	0,458	Valid
	X1.3	0,393	Valid
	X1.4	0,385	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,664	Valid
	X2.2	0,652	Valid
	X2.3	0,481	Valid
	X2.4	0,640	Valid
	X2.5	0,724	Valid
Variabel Job Insecurity (X3)	X3.1	0,397	Valid
	X3.2	0,379	Valid
	X3.3	0,324	Valid
	X3.4	0,433	Valid
Variabel Turnover Intention (Y)	Y.1	0,420	Valid
	Y.2	0,386	Valid
	Y.3	0,412	Valid
	Y.4	0,444	Valid
	Y.5	0,427	Valid
	Y.6	0,481	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Job Insecurity* (X3), dan *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30, dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel X1, X2, X3, dan Y tersebut sudah valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen pengumpul data dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,713	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,780		Reliabel
Job Insecurity (X3)	0,690		Reliabel
Turnover Intention (Y1)	0,712		Reliabel

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel beban kerja, lingkungan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai reliabilitas yang berada diangka $\geq 0,6$. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Model

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Simultan (uji F)

Kriteria untuk pengujian hipotesis secara simultan ini adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada maka H_0 di terima, dan H_1 diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,722	3	,574	9,789	,000 ^a
	Residual	5,513	94	,059		
	Total	7,236	97			

Sumber : Data Olahan

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 9,789 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,70 ($f_{0,05} (4 - 1) (98 - 4)$) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Dengan kata lain model penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk menjelaskan proposi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Dengan persyaratan, apabila nilai R^2 mendekati 1 maka variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,488	0,238	0,214	0,24218

Sumber :Data Olahan

Berdasarkan tabel 7, menjelaskan bahwa variabel – variabel bebas memiliki kemampuan terbatas dalam memprediksi variabel terikat yang sedang diteliti. Hal ini ditunjukkan pada nilai Adjusted R Square sebesar 21,4% variabel – variabel bebas memiliki pengaruh kepada variabel

terikat sisanya 78,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel bebas secara parsial maupun secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,331	,431	5,403	,000
	Beban Kerja	,327	,102	,367	,002
	Lingkungan Kerja	-,026	,062	-,038	,674
	Job Insecurity	,138	,094	,169	,143

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2,331 + 0,327 X_1 - 0,026 X_2 + 0,138 X_3$$

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 benar – benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap variabel Y yaitu *turnover intention*. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Beban Kerja (X1)	5,403	1,98580	0,002
Lingkungan Kerja (X2)	-0,423	1,98580	0,674
Job Insecurity (X3)	1,476	1,98580	0,143

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja 5,403 lebih besar dari t_{tabel} 1,98580 ($t_{0,05} (98 - 4 - 1)$) dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga H_a dapat diterima dan terbukti. (2) Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja -0,423 lebih kecil dari t_{tabel} 1,98580 ($t_{0,05} (98 - 4 - 1)$) dan nilai signifikan 0,674 lebih besar dari alpha 0,05, maka dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. (3) Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *Job Insecurity* 1,476 lebih kecil dari t_{tabel} 1,98580 ($t_{0,05} (98 - 4 - 1)$) dan nilai signifikan 0,143 lebih besar dari alpha 0,05, maka dapat dijelaskan bahwa variabel *job insecurity* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dhania (2010) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam *turnover intention* dengan skor rata – rata 4,08. Dari hasil kuesioner tentang variabel beban kerja skor rata – rata yang didapatkan dengan rata – rata tertinggi yaitu pada indikator 2 yaitu kondisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan terasa terbebani nilai rata – rata 4,33 dengan arti kondisi pekerjaan yang diberikan perusahaan masih sanggup di terima oleh karyawan, meskipun kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Jika kondisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka aktivitas karyawan akan menjadi terhambat, dengan kondisi seperti ini akan dapat menimbulkan *turnover intention*. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 4 yaitu standar kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat terbebani dengan nilai rata – rata 3,81 dengan arti standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan masih terlalu tinggi, maka hal tersebut menjadi sebuah beban bagi karyawan yang dapat menimbulkan niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang baik dapat memperlancarkan aktivitas kerja karyawan. Rahmawanti et al., (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dianggap sangat baik oleh responden dalam *turnover intention* dengan skor rata – rata 4,43. Dari hasil kuesioner tentang variabel lingkungan kerja yang didapat kan dengan rata – rata tertinggi yaitu pada indikator 1 yaitu penerangan cahaya yang bagus dapat memperlancar pekerjaan dengan nilai rata – rata 4,49 dengan arti penerangan cahaya di lingkungan kerja karyawan tersebut dapat membantu memperlancar pekerjaan dan menghindari kesalahan pekerjaan. Lingkungan kerja harus diperhatikan karena mempengaruhi kenyamanan kerja yang dapat mengurangi atau meningkatkan tingkat *turnover intention*. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 3 yaitu kebisingan dalam lingkungan kerja yang dapat mengganggu pekerjaan dengan nilai rata – rata 4.36 dengan arti adanya kebisingan tempat kerja pada lingkungan kerja yang ditempati seperti suara mesin excavator terlalu keras yang sangat mengganggu konsentrasi bekerja dan membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan *turnover intention*. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman dalam bekerja di lapangan sebelum mulai bekerja pada PT. Bumi Raya Mestika, maka karyawan lapangan telah mengetahui kondisi lingkungan tempat ia bekerja. Dimana tempat tersebut berada di tengah hutan dengan cuaca yang panas dan kebisingan yang timbul dari alat. sehingga hal ini sudah menjadi resiko bagi mereka dan tidak terlalu menjadi persoalan terjadinya *turnover intention*. Dan juga karyawan lapangan lebih dominan bekerja dengan masa kerja 1 – 3 tahun. Hal ini menunjukan bahwa karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat ia bekerja.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Nopiando (2012) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Dari hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam *turnover intention* dengan skor rata – rata 4,12. Dari hasil kuesioner tentang variabel *job insecurity* yang didapat kan dengan rata – rata tertinggi pada indikator 2 yaitu ketidakjelasan peran membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dengan nilai rata – rata 4,29 dengan arti apabila karyawan tidak punya kejelasan peran dalam bekerja maka karyawan akan merasa tidak nyaman, di mana karyawan merasa memiliki tanggung jawab tambahan dan pekerjaan utama karyawan menjadi terhambat sehingga akan meningkatkan *turnover intention*. Sedangkan nilai rata – rata terendah pada indikator 4 yaitu ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol nasib dalam bekerja dengan nilai rata – rata 3,84 dengan artinya karyawan masih tidak dapat mengontrol nasib dalam bekerja dengan alat excavator yang dapat membahayakan karyawan itu sendiri dan membuat karyawan merasa tidak aman bekerja sehingga akan meningkatkan *turnover intention*. *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan karyawan PT. Bumi Raya Mestika menganggap bahwa pekerjaan yang dimilikinya saat ini sangat penting. Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan ini telah berusia 30 tahunan, maka sangat sulit bagi mereka untuk mencari dan di terima di perusahaan baru, sehingga mereka lebih berfokus pada pekerjaan saat ini dan keinginan mereka untuk berpindah kerja semakin berkurang.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada perusahaan PT. Bumi Raya Mestika. (2) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika. (3) *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika.

Diharapkan pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan beban kerja karyawan dalam bekerja, dengan demikian perusahaan dapat memberikan pantauan maupun bimbingan yang dapat mengurangi tingkat beban kerja karyawan dan karyawan tersebut juga merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Lingkungan kerja di tempat kerja karyawan juga harus di perhatikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan lebih nyaman dan memberikan semangat dalam bekerja. *Job insecurity* karyawan juga perlu di perhatikan oleh pihak perusahaan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan tidak menimbulkan pertentangan antar karyawan dikemudian harinya. Kemudian bagi akademis, Penelitian ini dibatasi pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity*, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan mengingat masih terdapat adanya faktor lain yang juga mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan judul maupun bidang yang sama, diharapkan dapat menguji kembali konsentrasi dari hasil penelitian ini.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* hanya sebesar 21,4 %, hal ini berarti sebesar 78,6 % *turnover intention* terhadap karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan

demikian, maka akan diperoleh informasi yang lebih banyak lagi mengenai hal-hal apa selain ketiga faktor yang merupakan beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Adenguga, R. A., Adenuga, F. T., & Ayodele, K. O. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intention among 'Private Universities' Employees in Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education*, 1(2), 31–36.
- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–15.
- Alamsyah, N., Yasra, R., & Panjaitan, N. E. (2018). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT . Sanjaya Sejahtera. *Industri Kreatif (JK)*, 2(1), 51–56.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt . Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Dwiyanto, N., & Sularso, R. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja Melalui Kejenuhan (Burnout) Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi Elektronik*, 13(2), 347–365.
- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures handbook*. (Kedua). USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, Ti. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Kurniawan, D., Purwana E.S, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insencurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT "X" di Jakarta, 4(1), 65–78.
- Mathis & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. USA: South- Western Cengage Learning.
- Nassrulloh, Ambarwati, T., & Mursidi. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 102–113. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1561>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwati, A. A., & Elisabet, C. (2018). Pengaruh faktor - faktor yang mempengaruhi Turnover Intention melalui Kepuasan karyawan pada PT. Mitra Kencana Nusantara. *PROCURATIO*, 6(3), 278–294.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 810–837.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Richarrd, L. D. (2010). *Era Baru Manajemen*. (E. S. Suharsi, Ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi* (15th Editi). Jakarta: PT. Indeks.

- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61–69.
- Saputra, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.
- Sedarmayanti. (2009a). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan Ke). 2009: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83–98.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis*, 18(3), 163–182.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT.Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Mastisia Rakanita, A., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3). <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-a>
- Zainal, V. R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.